

**URGENTE**



Protocollo: 81598 /RU

Rif:

All.:

Direzione Personale  
Ufficio Politiche del personale,  
deontologia e *diversity*

Roma, 6 marzo 2020

All'Ufficio del Direttore dell'Agenzia

Al Vicedirettore

Ai Direttori delle strutture di vertice  
centrali, interregionali, regionali e  
interprovinciale

Al Dirigente del S.A.I.S.A

Ai Dirigenti degli Uffici della  
Direzione personale

**OGGETTO:** Misure in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19. Lavoro agile.

In relazione all'attuale emergenza sanitaria internazionale il Governo è intervenuto con una serie di decreti che, tra l'altro, invitano le amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali, a potenziare il ricorso a "*nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa*"<sup>1</sup>.

Da ultimo, il DPCM n. 55 del 4 marzo 2020 detta "*Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, recante misure urgenti in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale*".

In particolare, l'articolo 1 lettera *n*) prevede che "*la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi*

<sup>1</sup> Art. 14. legge 7 agosto, n. 14; legge 22 maggio 2017, n. 81.

*dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro”.*

In ragione di ciò, lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità *smart working* richiesto dal personale potrà essere autorizzato, in via straordinaria e d'urgenza, dai dirigenti responsabili degli Uffici di appartenenza. Per i dirigenti stessi, i Direttori di Vertice rilasceranno tale autorizzazione. Tenuto conto della peculiare situazione emergenziale, le autorizzazioni saranno concesse in assenza di formali accordi. Le istanze dovranno essere valutate con la massima sollecitudine.

La prestazione lavorativa può essere eseguita in modalità *smart working* se:

- non è indispensabile la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa in piena autonomia;
- è possibile monitorare i risultati delle attività assegnate al dipendente interessato.

Saranno privilegiate le istanze di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'*articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, ovvero dai lavoratori/lavoratrici con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'*articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104<sup>2</sup>*.

Attesa la situazione emergenziale in corso, e solo fino a cessata emergenza, possono essere autorizzati/e ad effettuare la prestazione lavorativa in modalità agile, anche per periodi continuativi, ferma restando la valutazione dei già citati presupposti normativi:

---

<sup>2</sup> Art. 3-bis dell'art. 18 della legge 22 maggio 2017, n. 81 (comma inserito dall'art. 1, comma 486, L. 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dal 1° gennaio 2019).

- lavoratori/lavoratrici portatori di patologie che li rendono maggiormente esposti al contagio;

- lavoratori/lavoratrici che si avvalgono di servizi pubblici di trasporto per raggiungere la sede lavorativa;

- lavoratori/lavoratrici sui quali grava la cura dei figli a seguito della chiusura dei servizi di asilo nido, delle attività educative per l'infanzia, delle scuole primarie e delle scuole secondarie di primo grado.

Nel ricorso al lavoro agile il dipendente si rende disponibile ad utilizzare propri dispositivi e connessioni senza diritto a rimborsi o indennità, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete.

Il dipendente in *smart working* custodisce diligentemente e responsabilmente la documentazione utilizzata e la riservatezza dei dati, rispetta gli obblighi in materia di segreto d'ufficio e riservatezza e rimane in ogni caso soggetto al coordinamento, alla vigilanza e alla potestà disciplinare di questa Agenzia.

Potranno essere rilasciate autorizzazioni a svolgere in *smart working* la prestazione lavorativa solo per giorni interi, senza frazionamenti: in tali giornate il dipendente non matura il diritto all'erogazione del buono pasto, né può svolgere lavoro straordinario.

Le istanze già presentate dai dipendenti a seguito dell'insorgere dell'attuale emergenza saranno valutate dai Direttori di vertice/Dirigenti alla luce delle indicazioni qui fornite.

Al termine del periodo emergenziale, codeste Strutture saranno invitate a trasmettere un elenco dei dipendenti autorizzati, recante l'indicazione delle giornate di lavoro svolto in modalità agile, le motivazioni sottese alle autorizzazioni e ogni altra informazione utile a consentire a questa Direzione di effettuare un opportuno monitoraggio.

Si prega di portare il contenuto della presente a conoscenza di tutto il personale.

Il Direttore centrale  
Rocco Flore

Firma autografa apposta sull'originale